

p-ISSN : 2685-8754

e-ISSN : 2686-0759

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI KABUPATEN BATU BARA**

**Elisa<sup>1</sup>, Saleh Malawat<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran  
Telp. 0623-347222. Email : [ekonomiuna@yahoo.com](mailto:ekonomiuna@yahoo.com)

## **ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Pengujian secara Serempak menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (23,372) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  (2,79). Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara Serempak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Pengujian secara Parsial diperoleh hasil untuk faktor Motivasi Kerja (3.120), disiplin (3.153) dan kepuasan kerja (3.716). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara adalah Kepuasan Kerja. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,805 atau sebesar 80,5%. Artinya, prestasi kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja sebesar 80,5% sisanya sebesar 19,5% dijelaskan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian lainnya.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja**

## **PENDAHULUAN**

Fenomena Permasalahan yang dihadapi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara yang berhubungan dengan disiplin pegawai diantaranya adalah masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang tidak mendatangi absensi pegawai, masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan.

Budaya melayani masyarakat tidak berjalan dengan baik, terbukti masih banyak keluhan masyarakat tentang pelayanan yang di berikan oleh aparat pemerintah di Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil, hal tersebut sebagai bukti bahwa budaya melayani masyarakat belum di laksanakan dengan baik oleh pegawai.

Masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai di dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara adalah masih belum optimalnya fasilitas kerja pegawai secara fisik di tempat kerja, komunikasi antara atasan dan pegawai kurang optimal, kemudian balas jasa yang masih harus di tingkatkan dengan memberikan tunjangan operasional yang lebih tinggi lagi.

Fenomena masalah yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara yang terkait dengan prestasi kerja diantaranya adalah hasil kerja pegawai masih ada yang mengalami

penurunan dimana sering terjadinya pekerjaan yang terlambat untuk diselesaikan, pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah proses pengembangan dan pengarahan perilaku atau kelompok itu menghasilkan keluaran (*output*) yang diharapkan, sesuai dengan sasaran atau tujuan yang dicapai organisasi (ensiklopedi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 1993).

Ada beberapa perspektif yang berkenaan dengan Motivasi Kerja Pegawai, yaitu :

- a. Perspektif Penghargaan
- b. Perspektif Kesamaan Atau Keseimbangan
- c. Perspektif Penentuan-Tujuan

### **Disiplin**

Hasibuan (2002), memberikan kedisiplinan sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2000), kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan (2002), faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Menurut Davis (2000) ada beberapa indikator kedisiplinan antara lain adalah:

- a. Kehadiran
- b. Tata cara kerja
- c. Ketaatan pada atasan
- d. Kesadaran bekerja
- e. Tanggung jawab

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Siagian (2003) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Hasibuan (2002) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota.

- a. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan
- b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah
- c. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota

Menurut Mangkunegara (2002), indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. *Turnover*
- b. Tingkat Kehadiran (absen) kerja
- c. Umur
- d. Tingkat Pekerjaan
- e. Ukuran Organisasi

### **Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2002), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

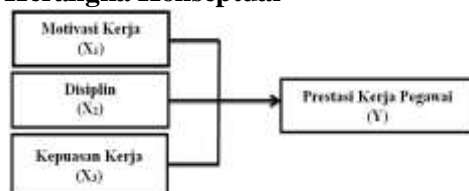
Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun

dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun akan sia-sia.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000) ada beberapa jenis metode penilaian yaitu:

- a. Metode penilaian bermotivasi masa lalu/ tradisional, mencakup:
  1. *Ranking*
  2. Perbandingan pegawai dengan pegawai
  3. *Grading*.
  4. Skala grafis
  5. *Checklists*
  6. Metode peristiwa kritis
  7. Metode penilaian lapangan
- b. Metode penilaian berorientasi masa depan, mencakup:
  1. Penilaian diri sendiri
  2. Penilaian psikologi
- c. Pendekatan *Management by Objective*

#### Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

#### Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Secara simultan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara.
- H<sub>2</sub>: Secara parsial motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara.

#### METODE PENELITIAN

##### Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kualitatif sebagai metodologi penelitiannya, yakni

penelitian yang bertujuan untuk menjalankan fenomena melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya. Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara factual dan cermat.

##### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara, waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli sampai dengan November 2019.

##### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini semua pegawai pada di Dinas Pendudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara berjumlah 53 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian yakni pegawai Dinas Pendudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 53 Orang yang terdiri dari PNS 17 Orang dan pegawai honorer 36 Orang yang diambil dari populasi sebagai sampel (sampel jenuh).

##### Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer adalah data yang belum diolah dan langsung di dapat dari objek penelitian. Contoh: Hasil wawancara dan angket Data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli organisasi tersebut.
- b. Data sekunder adalah data yang tersedia dan diperoleh dari objek penelitian, dalam hal ini di Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Data sekunder berupa data kedisiplinan pegawai, jumlah pegawai dan sejarah singkat Dinas Pendudukan

dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara.

#### Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara dengan cara bertatap muka antara penanya dengan penjawab atau responden yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).
2. Daftar Petanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara.
3. Studi dokumentasi dengan cara pengumpulan dokumen atau data motivasi kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, kepuasan kerja pegawai dan jumlah pegawai dan gambaran umum di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* pada setiap butir pertanyaan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Jika nilai *Correlated item-total correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) > nilai  $r_{\text{tabel}}$  dan nilainya positif, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid (Ghozali, 2005).

Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik Dan Pengujian Hipotesis

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengisi apakah model regresi menunjukkan hubungan nilai yang signifikan dan refrensatif. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### Pengujian Hipotesis

##### 1. Metode Analisis Data

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Prestasi kerja

A : *Intercept* atau konstanta

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Motivasi kerja

$X_2$  : Disiplin kerja

$X_3$  : Kepuasan kerja

e : Kesalahan pengganggu

##### 2. Uji F (Uji Serempak)

$H_0$ :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya variabel bebas motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Prestasi Kerja.

$H_1$ :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya variabel bebas motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja.

##### 3. Uji t (Uji Parsial)

$H_0$ :  $b_1, b_2, b_3 = 0$  artinya variabel motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja.

$H_2$ :  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$  artinya variabel bebas motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja.

##### 4. Koefisien Determinasi (Uji- $R^2$ )

Koefisien Determinasi  $R^2$  pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dan kemampuan varian dari variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

Jika  $R^2 = 0,5$  = sedang

Jika  $R^2 < 0,5$  = lemah

Jika  $R^2 > 0,5$  = kuat

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
P1	0,441	0,270	Valid
P2	0,399	0,270	Valid
P3	0,569	0,270	Valid
P4	0,371	0,270	Valid
P5	0,533	0,270	Valid
P6	0,430	0,270	Valid
P7	0,582	0,270	Valid
P8	0,709	0,270	Valid
P9	0,367	0,270	Valid
P10	0,623	0,270	Valid
P11	0,529	0,270	Valid
P12	0,560	0,270	Valid
P13	0,429	0,270	Valid
P14	0,415	0,270	Valid

Hasil pengujian instrumen dari variabel prestasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,270. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari seluruh item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

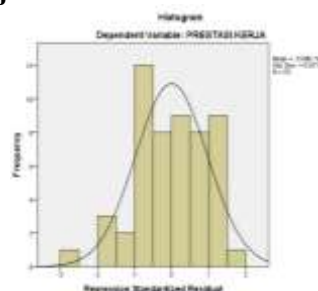
Tabel 2. Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach alpha	Batas Reliabel	Ket
Motivasi kerja ( $X_1$ )	0,654	0,60	Reliabel
Disiplin ( $X_2$ )	0,624	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,756	0,60	Reliabel
Prestasi Kerj (Y)	0,691	0,60	Reliabel

Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, nilai koefisien motivasi kerja ( $X_1$ ) 0,654, disiplin ( $X_2$ ) 0,624, kepuasan kerja ( $X_3$ ) 0,756 dan prestasi kerja (Y) 0,691 lebih besardari 0,60 brarti variabel-variabel yang digunakan pada instrument tersebut adaah reliable dalam penelitian ini.

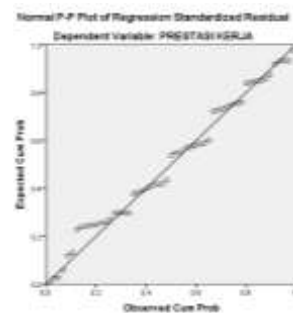
## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Grafik histogram di atas model regresi cenderung membentuk kurva normal yang cenderung dengan angka standar deviasi mendekati satu yaitu sebesar 0,971. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian tersebut menunjukan bahwa titik-titik berada jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirn

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.74550202
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.058
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.558

Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa nilai *asympt.Sig.(2 tailed)* adalah 0,558 > 0,05 dan nilainya lebih besar dari taraf nyata ( $\alpha$ ) 0,05 yang artinya data telah berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Multikolinearitas

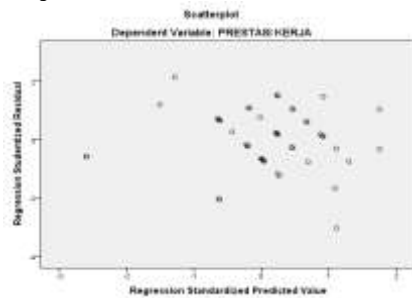
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi Kerja	.554	1.837
Disiplin	.407	2.455
Kepuasan Kerja	.410	2.441

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Pada tabel di atas dapat dilihat semua nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dimana titik-titik tersebar tanpa membentuk suatu pola dan tersebar baik dibawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Regresi

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.162	.982	
MOTIVASI KERJA	.323	.095	.284
DISIPLIN KERJA	.357	.103	.331
KEPUASAN KEERJA	.344	.081	.405

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

$$Y = 2.162 + 0,323 X_1 + 0,357 X_2 + 0,344 X_3 + e$$

Interpretasi Model :

Konstanta (a) sebesar 2.162 berarti tanpa ada perubahan/pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja maka prestasi kerja nilainya tetap sebesar 2.162.

1. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,323 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja 1 satuan maka variabel prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batubara akan naik sebesar 0,323.
2. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,357 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan maka variabel prestasi kerja pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batubara akan naik sebesar 0,357.

3. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,344 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja 1 satuan maka variabel prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batubara akan naik sebesar 0,344.

### 2. Uji Serempak (Uji-F)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	128.345	3	42.782	72.536	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	28.900	49	.590		
Total	157.245	52			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin

Dari hasil ANOVA,  $F_{hitung} 72,536 > F_{tabel} 2,79$  dan signifikansi  $(0.000 < 0,05)$  artinya secara serempak motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### 3. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.162	.982		2.201	.032
Motivasi Kerja	.323	.095	.284	3.417	.001
Disiplin	.357	.103	.331	3.453	.001
Kepuasan Kerja	.344	.081	.405	4.236	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil uji signifikansi parsial masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja  
Terlihat pada kolom coefficients model 1 terdapat nilai sig 0.001. nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 3,417

dengan  $t_{\text{tabel}} 2,008$ . Jadi  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$ .

2. Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0.003. nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_2$  mempunyai  $t_{\text{hitung}}$  yakni 3,453 dengan  $t_{\text{tabel}} 2,008$ . Jadi  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ .

3. Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0.000. nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_3$  mempunyai  $t_{\text{hitung}}$  yakni 4,236 dengan  $t_{\text{tabel}} 2,008$ . Jadi  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_3$  berpengaruh terhadap  $Y$ .

#### 4. Uji Determinasi

Tabel 8. Uji- $R^2$

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.805	.76798

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,805 atau sebesar 80,5%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### PEMBAHASAN

##### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai Motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil di

kabupaten batu bara. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel Motivasi mempunyai signifikan sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (3,417 > 2,008)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Artinya, apabila motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai, dengan adanya pemberian motivasi kepada para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Dengan motivasi kerja yang baik dapat mendorong semangat kerja para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jouita Victoria Pattynama (2016) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini juga sesuai dengan teori ensiklopedi (Manajemen, Ekonomi dan Bisnis 1993) bahwa Motivasi adalah proses pengembangan dan pengarahannya perilaku atau kelompok itu menghasilkan keluaran (output) yang diharapkan, sesuai dengan sasaran atau tujuan yang dicapai organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat ataupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni Motivasi Kerja

berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai Disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten batu bara. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel Disiplin mempunyai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,453 > 2,008$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dikarenakan dengan adanya segala peraturan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara akan dapat meningkatkan disiplin terhadap pegawai sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap diri para pegawai untuk meningkatkan kinerja yang akan berdampak pada prestasi kerja pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sherl Astri Pspitaningrum, Mochammad Al Musadieg dan Arik Prasetya (20014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini juga sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2002) memberikan definisi tentang kedisiplinan yaitu Kedisiplinan adalah kesadaran sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis

serta teori, pendapat ataupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prstasi Kerja Pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai Disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten batu bara. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel Disiplin mempunyai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,236 > 2,008$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Hal ini berarti bahwa kepuasan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dengan rasa puas yang dimiliki para pegawai dalam melakukan segala kegiatan yang dilakukan akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawai. Adapun dengan balas jasa yang sesuai yang diberikan kepada pegawai akan memberikan kepuasan terhadap pegawai sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami dan Heru Susilo (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini juga sesuai dengan teori Hasibuan



(2002) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat ataupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

### Kesimpulan

1. Hasil uji disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat dipakai untuk mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara, dimana nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 72,536 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.
2. Hasil uji signifikansi t (Uji t) menyatakan bahwa yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara adalah variabel Motivasi dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,417 > 2,008$ ) dengan taraf signifikan sebesar 0,001, variabel Disiplin dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,453 > 2,008$ ) dengan taraf signifikan sebesar 0,001, variabel Kepuasan Kerja dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,236 > 2,008$ ) dengan taraf signifikan sebesar 0,000.
3. Hasil uji- $R^2$ , motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap Prestasi Kerja

dengan nilai Adjusted R Square sebesar 80,5 atau 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dijelaskan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

1. Variabel yang paling dominan dalam prestasi kerja pegawai adalah variabel Kepuasan Kerja karena dengan adanya rasa puas dan cinta akan pekerjaannya akan memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Maka dari pada itu penulis menyarankan agar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara dapat mempertahankan segala sesuatu yang ada dan meningkatkan untuk lebih baik.
2. Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin memberikan peranan penting dalam mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai maka dari pada itu penulis memberi saran agar lebih meningkatkan Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap para pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara.

### Daftar Pustaka

- Anwar. P.M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Atmosoeprpto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Jakarta: Gramedia.
- Usmara dan Lukas Dwiantara. 2004. *Strategi Organisasi. Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Amara Books.
- Davis. Keith dan Jhon Newstron. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Flippo. EB. 2002. *Manajemen Personalia*. Terjemahan, Edisi Keenam, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson. 2000. *Organisasi*, Jilid Pertama dan Kedua, Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*

- SPSS. *Edisi Tujuh*, Semarang: BP Universitas Diponogoro.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*, Semarang: BP Universitas Diponogoro,
- Hasibuan. M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kelima*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein. U. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, Edisi Pertama, Cetakan Kedua*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I Pener Ernah Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empa.,
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima*, Bandung: Alfabeta.

#### **JURNAL/SKRIPSI**

- Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, dan Heru Susilo. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume. 1, No 1 April 2013*.
- Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo dan Agusta L. Repi. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Volume. 4, No.1 Maret 2016*.
- Rina, Milyati Yuniastuti. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume. 1, No.2 April 2011*.
- Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg dan Arik Prasetya. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 17, No.2 Desember 2014*.
- Sylvia I. Laona, Bambang Swasto dan Gunawan Eko Nurtjahjon. Pengaruh

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 7, No. 1 Januari 2014.